

2018年11月10日発行（毎月1回発行）

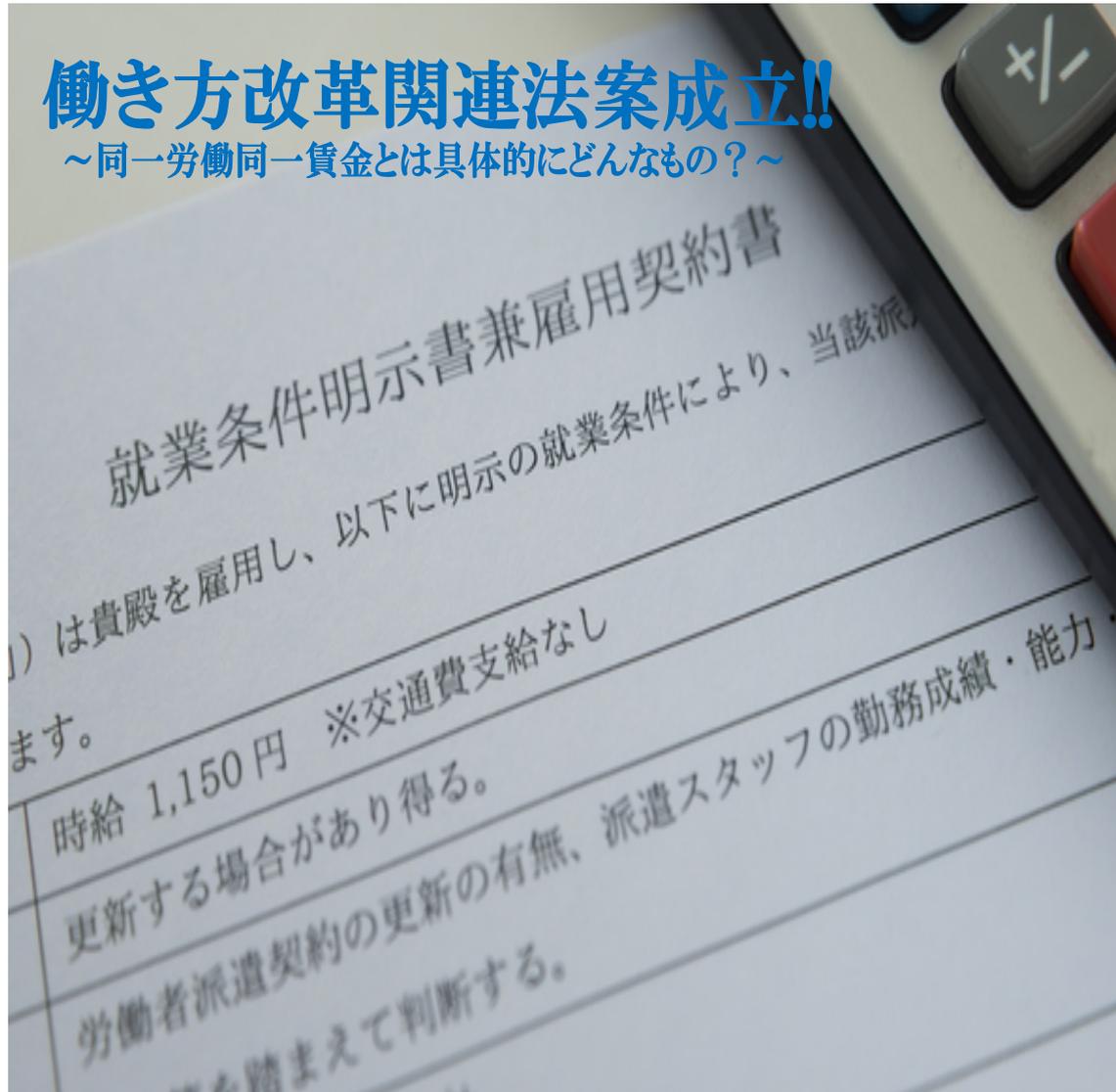
確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2018.11 Vol.1811

働き方改革関連法案成立!!

～同一労働同一賃金とは具体的にどんなもの？～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



働き方改革関連法案成立！！

～同一労働同一賃金とは具体的にどんなもの？～

田中社会保険労務士事務所 代表

特定社会保険労務士 田中 洋

働き方改革関連法案の中でも、【同一労働同一賃金】については何となくわかっているようで分かりにくい部分が多いため、今月号では、【同一労働同一賃金】について特集します。



同一労働同一賃金…？

働き方改革の柱のひとつでもある、【同一労働同一賃金】。同一企業内における**正規労働者と非正規労働者**の間の不合理な待遇差を解消するためのものです。

非正規労働者とは、パートタイム労働者、有期雇用契約労働者、派遣労働者等の労働者をいいます。

不合理な待遇差を解消するための規程整備として、パートタイム労働法が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「改正パートタイム労働法」といいます。）へ変更となり、2020年4月（中小企業は2021年4月）より施行となります。

不合理な待遇差…？

不合理な待遇差とはどのようなものでしょうか？

確認すべき内容としては、以下のとおりです。

- (1) 職務内容（職種、業務、責任の程度）
- (2) 職務内容・配置の変更範囲（配置転換、転勤や異動の有無、またその範囲）
- (3) その他（職務の成果、能力、経験など）



また、この法律条文のなかには、「均衡待遇」と「均等待遇」とがあり、似ていますが、それぞれの意味や内容が異なります。均衡とはバランスを図ること、均等とは、二つ以上のもの間に、全く差がなく等しいこと、という意味になります。

働き方改革への対応 ご相談受付中 www.sr-tanakaoffice.com

均衡待遇…??

改正パートタイム労働法 第8条

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

均衡待遇とは、前ページでの（１）～（３）における違いを考慮した上で、正規労働者と非正規労働の間で、不合理な相違を設けてはならない。



（１）～（３）が異なる場合は、その違いに応じた待遇とする、こととなります。

労働契約法第20条だったものが、改正パートタイム労働法の第8条に移ってきたもので、均衡待遇はもともと存在していました。あまりクローズアップされていませんでしたが、先日の長澤運輸事件（最判 H30.6.1）で注目されました。長澤運輸事件は、「定年後の再雇用」が、その他の事情とされた事例となりますが、必ずしも定年後再雇用が全て当てはまるかということ、そうではないため、安易に定年後再雇用の部分だけをとって、違いがあるので直ちに待遇を変えることには注意が必要です（※長澤運輸事件の場合は、定年後再雇用の労働者への待遇について、何度も労使間で話し合い（団体交渉）が持たれ、改善があり、労働者の受ける賃金も一般の社員より優遇されている部分等もあったということも考慮された事例です）。

均等待遇…??

改正パートタイム労働法 第9条

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者

改正パートタイム労働法 第9条(続き)

働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取り扱いをしてはならない。

均等待遇とは、

1 ページでの(1)(2)が同じ場合、非正規労働者であることを理由に待遇面で差別的取り扱いをしてはならない。



基本給・賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練等を同一待遇にする、こととなります。

職務や責任が同じであれば、差別をしてはならないという条文です。

職務、責任が同じでも、転勤等が正規労働者にあり、非正規労働者にはないのであれば、均等待遇には当たりませんが、転勤等のない正規労働者がいた場合は、その正規労働者とは同一待遇（＝均等待遇）をする必要があります。

均等待遇と比べるとかなりシビアな条文であり、該当すると賃金等の条件を引き上げるか、正規労働者の待遇を引き下げることとなりますが、待遇引き下げは不利益変更となるので、簡単には出来ません。



実務対応のポイントは…??

まずは、正規労働者と非正規労働者の現状を確認し、待遇差を合理的に説明ができるよう、(1)～(3) についての内容、責任の程度、配置変更の範囲などの調整をおこなうことが必要です。施行までにまだ少し時間がありますので、しっかり取り組んでいけばリスクは少なくなります。

同一労働同一賃金については、不合理な待遇差と不合理にならない待遇差についてのガイドラインが作成され、年末頃に公表される予定となっていますので、ガイドラインが公表されましたら、またお知らせしたいと思います。

田中社会保険労務士事務所相談室 セクハラの程度って…??

社員 30 名ほどの会社を経営しています。先日、会社の相談窓口メールに、社員 A から、「社員 B からセクハラを受けた」とあり、何かと思い確認したところ、打合せ中に何度か腕を触られたというものでした。正直、「その程度でセクハラ?!」と思ってしまうのですが、どの程度でセクハラとなるのでしょうか?



Answer

セクハラは、セクシャルハラスメントの略で、性的嫌がらせのことを言います。職場のセクハラには対価型、環境型と言われるものがあり、それぞれ、以下の通りです。

- 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否・抵抗などしたことで、解雇、降格、減給などの不利益を受けること **(対価型セクハラ)**
- 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われることにより労働者の就業環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者の就業する上で見過ごすことが出来ない程度の支障が生じること **(環境型セクハラ)**

具体的には、性的関係の強要やデートなどへの執拗な誘い、性的な表現を含んだからかい、ヌードポスター等の卑猥写真の掲示や提示などです。

セクハラ事案をみると、男性 → 女性、上司 → 部下といった立場が多いですが、同性同士であってもセクハラの対象となります。

また、男女雇用機会均等法により会社は、セクハラ対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることが義務となっています。

今回のご質問では、社長としてはセクハラとお考えではないかもしれませんが、本来打合せ中というビジネスの場で、腕を触る必要性はなく、また何より当事者の社員 A さんが相談窓口にご相談していることを考えれば、このまま放置しておくのは危険です。社員 A さんが悩んだ上にうつ病となったり、社員 B が行為をエスカレートする可能性もあります。

セクハラは、当事者の退職等といった人的損失の発生や、会社は何もしてくれなかったという他の社員のモチベーション悪化など、会社としての損失は大きなものとなっていきます。

当事者が「嫌だ!」と感じていれば、セクハラになり得ます。まずは迅速かつ正確な事実関係の確認後、社員 A・B に対する適正な措置を行う必要があります。また、大事なものは、相談者・行為者、事実関係の確認協力者等のプライバシーの保護です。

セクハラ行為をした場合、懲戒処分対象となること、相談者等のプライバシー保護や、協力者等にも不利益な取り扱いはされないことを定め、周知されると良いでしょう。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2018年11月の人事・総務カレンダー

■11月12日(月)

10月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■11月1日(木)～11月30日(金)

過労死等防止啓発月間です。過労死等をなくすためのシンポジウムや長時間労働削減キャンペーンなどの取り組みが行われ、労働基準監督署の指導強化や無料の電話相談が実施されます。

※ 裁判員候補者へ通知が郵送になります！

11月中旬に、2019年1月からの裁判員候補者へ通知が最高裁判所から郵送されます。この通知を受け取った社員は、来年1年間裁判員となる可能性があります。

※ 年末調整の準備を始めましょう！

生命保険料控除証明書などが各人に届き始めています。年末調整の書類準備、回収時期、チェック期間の確認など、早めに年末調整の準備に取りかかりましょう。



Current Topics

★平成29年における留学生の日本企業等への就職状況は過去最高！ | 法務省入国管理局

入国管理局が公表した、平成29年における留学生の日本企業等への就職状況によると、日本企業等への目的に行った在留資格変更許可申請に対する許可数は2万2,419人で、過去最高(前年比2,984人増、許可率は80.3%)。国籍・地域別では、中国、ベトナム、ネパール、韓国、台湾が上位5カ国となっており、就職先の職務内容の主なものは、「翻訳・通訳」「販売・営業」「海外業務」「技術開発(情報処理分野)」となっています。

★就活ルール廃止！2022年春入社までは現行ルール | 経団連

経団連は、2021年春入社以降の新卒者(現在の大学2年生)を対象とする就職・採用活動のルールを策定しないことを正式決定。新卒者の一括採用や終身雇用などの日本独自慣行の見直しの必要性を主張しました。1953年からの「就職協定」以来の目安を廃止。今後は政府主導で新たな方式作りを行うこととなりますが、10月26日、政府は2022年までは現行通りとする方向を発表しました。

■編集後記

11月近くになると、七五三で着飾った可愛い子どもたちを見かけるようになりますね。子供たちの持っている千歳飴ですが、直径15mm、長さは1メートル以内と決められているそう。由来は諸説ありますが、無事に育って長生きして欲しいという願いが込められていると言われています。あの長い飴、一体どうやって食べていたか記憶も定かではありません。縁起物ですが、そのまま1本食べてしまわなければいけないということもないようで(もちろん、そのままでも良いでしょうが)、兄弟で分けたり、料理に活用することが多いようです。

子供の声がしない街や国は発展していかないとも言われます。安心して子育てが出来る環境を整えるのも大切なことかと考えます。

田中社会保険事務所だより Vol.1811

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018年11月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp